جامعة محمد خيضر بسكرة – الجزائر
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
تنظم
الأيام العلمية الدولية الأولى للمقاولاتية بالتعاون مع
مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية – بسكرة
غرفة الحرف والصناعة التقليدية – بسكرة

بطاقـة المشاركـة في الملتقى الدولي:

المقاولاتية : التكوين وفرص العمل
أيام 07/06 و 08 أفريل 2010

الاسم واللقب: **يحياوي مفيدة**

الرتبة العلمية**: أستاذة محاضرة**

المؤسسة: جامعة محمد خيضر بسكرة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
قسم علوم التسيير

عنوان المداخلة: **إنشاء المؤسسة والمقاولاتية: هل هي قضية ثقافة؟**

المحور رقم: (1): ثقافة المؤسسة والمقاولاتية

إنشاء المؤسسة والمقاولاتية: هل هي قضية ثقافة؟

المقدمة:

تركز نماذج الاقتصاد الكلي للنمو والتي تم وضعها منذ الخمسينات على العوامل المادية لشرح الفروقات الملاحظة من بلد لآخر، وبالتالي فان نمو المجتمعات وتراكم رأس المال يكونان الشرطين الرئيسين لنمو سريع، إلا أن هذه الفرضية لم يتم إثباتها، بحيث ظهرت نظرية رأس المال البشري ولو أنها لم تصل إلى شرح هذا الفارق. إن الفكر المقاولاتي هو أحد مكوناته وهو عبارة عن تلك الميزة الشخصية لبعض الأشخاص التي تسمح لهم باتخاذ قرارات ذات أهمية كبرى بحيث يمكنهم من تحليل القرارات ويكونون قادرين على تطبيقها.

وبالتالي لا يكفي تحويل موارد مادية (رأس المال) أو غير مادية (تحويل تكنولوجي) لينمو بلد في طريق النمو. فإذا لم يتوفر مقاولون في بلد ما أو أنهم غير محفزين، فإن هذا البلد سيستنجد بالمقاولين الأجانب الذين بالضرورة يؤدون إلى نجاح العملية.

الفكر المقاولاتي هو موزع بشكل غير متكافئ بين الأشخاص وبين الدول، وقد يكون مشجعا أو دون ذلك من طرف القوانين والعادات ولكنه موجود، فالمقاولاتية هي التقاء فكرة مع الواقع الاجتماعي الاقتصادي.

أولا: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية ونشأة المؤسسة:

لا يفرق .Casson M المقاول عن المسير، وهو الذي يحاول إنشاء نظرية عامة عن المقاول [1982]. وكذلك الأمر بالنسبة للمهنيين، حيث نجد .Cannac.Y يقول أن " الإجابة قد تأتي من تغيير في التنظيم إلى لا مركزية حيث يكون كل نشاط مسيرا بمقاول. فمثلا تحتوي الشركة العامة للمياه بفرنسا على 2500 شركة صغيرة كل منها يسيرها مقاول. فالمحرك الأساسي للمقاول هو نفعه الخاص".

1- المقاولتية:

تعريف JM Toulouse (نهاية 1980)

"المقاول هو منجز المشاريع، فهو شخص يرى فرصة معينة ويتخيل طريقة للاستجابة لهذه الحاجة قبل أن يقوم بذلك أشخاص آخرون. الشخص الذي هو في حالة إشكالية يطور مشروعا، ونظرته تحول المشكلة إلى فرصة عمل". ومن هنا نلاحظ إمكانية الاكتشاف والإنشاء الخاصة بالمقاول.

تعريف **انطلاقا من مفهوم الفرصة** opportunité

تحين الفرص هو الميزة الأساسية للتعريف بالمقاولاتية والتي تختلف عن المسير والإداريين الذين يحاولون الحصول على أحسن استغلال للموارد المتاحة لديهم.

في 1990 ظهر تعريف المقاولاتية بأنها سيرورة تحويل الفرص إلى انطلاق أعمال؛ " فالمقاولاتية كمجال بحث، يتمثل في البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لإنتاج مواد وخدمات لا توجد حاليا ويتم تحقيقها واستغلالها؟ ومن طرف من؟ وما هي آثار ذلك؟"

فالشيء المهم ،هنا، هو الالتقاء بين الفرص والمقاولين الذين يكتشفونها ويستغلونها. فالفرص لا تصل " كمفتاح في اليد" في سوق إنشاء المؤسسة، ومن جهة أخرى فالأشخاص لا يحصلون بشكل متساوي على المعلومات الضرورية لاقتنائها، وإن تحصلوا عليها فلا يستغلونها بنفس الطريقة. وهذه النقطة الأخيرة تستمر فيما بعد في العلاقات بين المقاول والأطراف المتعاملة معه خاصة المستثمرين، بحيث عادة ما يكون للمقاول معلومات أكثر منهم وبالتالي يمتنعون عن مساعدته تخوفا منه، وهنا تظهر، مرة أخرى، قدرات المقاول في إقناع هؤلاء الأطراف.

تعريف المقاولاتية كظاهرة تنظيمية

في إطار هذا النوع من التعاريف توضع قضية إنشاء المؤسسة في لب الظاهرة المقاولاتية، ففي المقاربة السلوكية التي ترتكز على تصرفات المقاول قبل شخصيته، فان "المقاول هو الشخص الذي بعد اكتشافه فرصة عمل، ينشئ منظمة لإستغلالها".

فبالنسبة لـ william Gartner ، فانه قد اهتم لما يحصل أثناء الفترة التي خلالها تكون هذه المؤسسة المستقبلية ليس لها إطارا قانونيا بعد وهي متواجدة في المحيط، فبالتالي هناك فرق بين المؤسسة المتواجدة ومؤسسة ناشئة ومؤسسة جديدة لا توجد فعلا.

فالدور الرئيسي لمنشئ المؤسسة، في هذه الفترة الحساسة ، هو عرض شروحات ممكنة لما ستكون عليه حقيقة المؤسسة، ومحاولة توضيح ووضع مصداقية لهيئة المؤسسة التي لم تكن متوفرة في البداية.

بالتالي، بالرغم من أن المقاول ذو الموارد المحدودة و المقترضة أحيانا، فهو يتصرف وكأن مؤسسته موجودة فعلا بأصولها المادية وغير المادية. فبعد أن كان المقاول محفزا في حد ذاته بحيث كان مدفوعا للتصرف والإستمرار، فإنه بعد ذلك يحفز من هم معه.

" فالمقاولاتية هي ظاهرة معقدة وشكلا خاصا للتنظيم مدفوعا من طرف مقاول الذي يتصرف ليحاول تحقيق في داخل الهيئة المتواجدة بها النظرة التي يراها عن هذه المنظمة ، فهو يحاول جاهدا أن يعيدها موافقة للتمثيل الذي يراه".

فالظاهرة المقاولاتية لا تنحصر فقط في إنشاء المؤسسة؛ فالمقاولاتية والفاعل الرئيسي فيها وهو المقاول يمكن ملاحظتهما في أطر ليست بالضرورة هي خاصة بإنشاء مؤسسات جديدة من طرف شخص واحد أو مجموعة، فالظاهرة هي غير متجانسة ومعقدة ومظاهرها متعددة.

تسمح المقاولاتية بالاندماج الاقتصادي من خلال الإرادة في حجز مكانة في فرع معين بفضل مشروع حقيقي مبني على التلاؤم بين المنتوج والسوق ووضع عقلاني للموارد الموجهة لتحقيق المشروع، إضافة إلى اندماج اجتماعي سواء كان إراديا أم لا، والتي يكون هدفها تطبيق معرفة " savoir faire" لحسابه الخاص والحصول على دخل مقبول للعيش والحصول على مكانة اجتماعية.

تعتبر المقاولاتية ميدانيا في أوج التوسع وهي لا تتعلق بمنشئي المؤسسات ومشاريعهم فقط وإنما مساهماتهم على مستوى البحث وكيفية إيجاد الحلول للمشاكل واقتراح طرق بسيطة وفعالة للحل. فالمقاولاتية هي إنشاء منصب عمل خاص.

هناك عدم تجانس في مجتمع المقاولين فهناك " الحرفيين artisans" الذين يحددون نمو مؤسساتهم ويملكون نمط تسييري صارم، وهناك الانتهازيين " promoteurs أو opportunistes " الذين يستغلون كل الفرص والذين هم مستعدون للتغيير الجذري لمؤسساتهم، والإداريين "administratif" الذين يشبهون بشكل كبير الإطارات الكبرى في المؤسسات الكبيرة والذين يحاولون تخطيط نمو منتظم ومراقب للمؤسسة من خلال تلاؤمهم التدريجي مع تغير المحيط.

مميزات المقاول: على المنشئ أو المقاول أن يتمتع بـثلاث خصال:

1. أن يكون صاحب مهنة.
2. أن يتوفر على روح المبادرة.
3. أن يتوفر على روح المخاطرة.

فالمقاول الناجح هو الشخص الذي يحسن استغلال الفرص أو حتى خلقها في مجال مهنته، بل ينشئ من مهنته ميزة تنافسية ، ولن تتحول أفكاره إلى حقيقة إلا إذا اتسم بروح المبادرة والابتكار على أن يكون إقدامه محسوب المخاطر.

عادة تتبع عملية اتخاذ القرار مراحل معينة ابتداء من تحليل المشكلة وصولا إلى اختيار القرار وتنفيذه، فالتحلي بفكر تحليلي مطلوب وتحديد تسلسل في مجموعة الأهداف، بالإضافة إلى المقدرة على النمذجة وجمع المعطيات اللازمة وليس بالضرورة كل ما هو معروف فهو صحيح ، بل يجب التأكد من ذلك. والملاحظ أن المقاول لا يمكنه القيام بكل ذلك وإنما يفوض بعضا من الأنشطة إلى أطراف أخرى. تتراوح عملية التفويض هذه في مجالاتها، ففي بعض الحالات وبعض الأحيان يفوض المقاول جزءا مهما بحيث يصبح الطرف الآخر مقاولا في حد ذاته، والعقد المبرم بينهما يفرض على هذا الأخير تحقيق نتائج، والعائق الأهم في هذه القضية هو تكلفة التفاوض بحيث يبحث كل طرف عن الضمانات الخاصة به.

وتتمثل مميزات المقاول حسب Casson في مجموعة من القدرات والتي جمعها في جدول كالتالي:

المزايا	ضرورية لكل قرار جدي	نادرة وموزعة بدون تساوي	صعبة الاختيار	يمكن تعلمها	ضرورية، نادرة وصعبة الاختيار	نادرة وصعبة الاختيار ويمكن تعلمها
معرفة الذات	*		*			
الخيال	*	*	*		*	
معرفة تطبيقية	*					
القدرة على التحليل	*	*		*		
القدرة على البحث	*		*	*		
القدرة على التنبؤ	*	*	*	*	*	*
القدرة على الحساب	*	*		*		
القدرة على الاتصال	*		*			
القدرة على التفويض		*	*	*		*
القدرة على التنظيم		*	*	*		

لقد تم تشكيل هذا الجدول في ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول يحتوي على العمود الأول، فهو يبين المزايا اللازمة لاتخاذ القرار. فكل القدرات المذكورة في الجدول مطلوبة ماعدا القدرتين الأخيرتين، اللتان كما وضحنا سابقا هما خصلتان ثانويتان لاتخاذ القرار.
- الجزء الثاني مكون من الأعمدة الثلاثة الموالية. فمثلا الخيال والقدرة على التنبؤ هي فعلا خصال نادرة. كما أن المعرفة التطبيقية أمر يمكن التأكد منه كما يمكن تعلمه والحصول عليه.
- الجزء الثالث تجمع العمودين الأخيرين؛ فهذان الأخيران هما عبارة عن تقاطع كل ثلاثة من الأعمدة السابقة. وبالتالي نلاحظ أن العمود الأول يتعلق بالخيال و القدرة على التنبؤ، أما العمود الآخر فهو يتعلق بالقدرة على التنبؤ والقدرة على التفويض.

هناك **أربع نظريات متميزة** في هذا المجال:

1. نظرية الكفاءة(Leibenstein)X : حيث المقاول هو الشخص الذي سيقلل من عدم كفاءة استغلال الموارد. حسب (Leibenstein) ينسب للمقاول دورين أساسيين، يتمثل الأول في تحسين فعالية طرق الإنتاج وتحسين تدفق المعلومات في السوق والثاني في سد الفراغ في السوق الكامل والمقاول هو الرابط بين الشبكات.
2. نظرية سيرورة السوق: (Hayek et Kirzner): المقاول هو حكم يستطيع تعبئة المعلومات الضرورية للاستثمار الذي يجلب المنفعة مستقبلا.
3. نظرية تحمل المخاطرة (Knight): يتحصل المقاول على أرباح نتيجة قدرته على معالجة الخطر وعدم اليقين.
4. نظرية التجديد (schumpeter): أعطت النظريات الاقتصادية وظائفا هامة للمقاول:

السرعة في التنافسية التي تمر من خلال الإبداع والابتكار للوصول إلى تحقيق طرق جديدة في الإنتاج، سوق جديدة وأشكال جديدة للمنظمة، وطبقا له فالمبدع الأول هو فرد نادر ذو موهبة يستطيع جذب أرباح كبيرة. كل المقاولين مختلفين عن المسيرين المأجورين (managers salariés) . نظرية سمات الشخصية "traits de personne" هي نظرية جديرة بشرح هذا الأمر. فالحاجة إلى إثبات الذات والإنجاز تدفع المقاولين إلى المثابرة والثبات والثقة في النفس والمقدرة على التحكم بحيث يكون المقاول سيد تصرفاته وقراراته ويتحكم في مصيره، ويرى بان نتائج جهوده هي ثمرة قوى داخلية مثل عمله، كفاءته....الخ أو إلى الظروف العشوائية الخاصة بمحيطه، وعلى قدرته لمواجهة المخاطرة والنزعة إلى الاستقلالية والحرية.

2 - إنشاء المؤسسة:

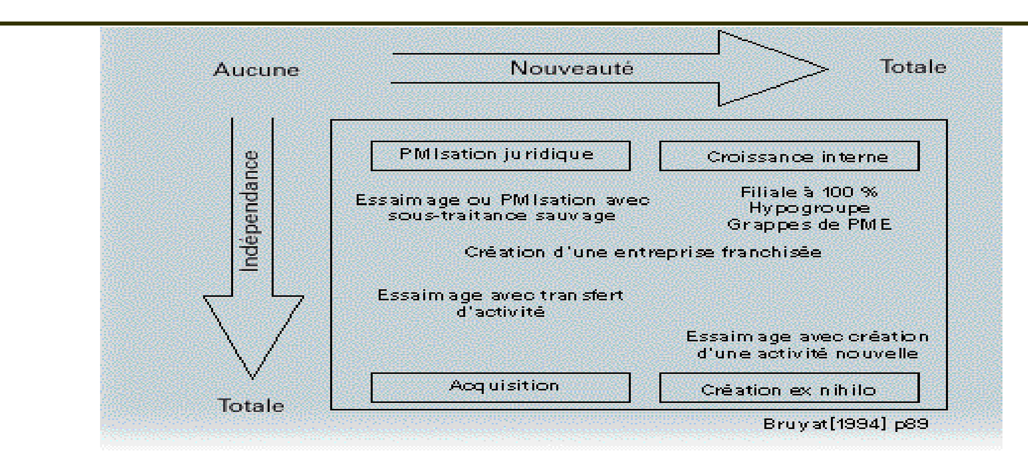
لم تظهر الدراسات الخاصة بـ "إنشاء المؤسسة création d'entreprise" هكذا، وإنما ظهرت منذ السبعينات بعد انقضاء " الثلاثين اللامعة" وبداية التقهقر الذي حدث إزاء حظوظ النمو.

ففي وقت معين، ظهر وعي خاص بفكرة أن النسيج الخاص بـ PME يجب أن يتجدد مع فكرة أن إنشاء مؤسسة هو إنشاء PME. إضافة إلى التفكير أن إنشاء المؤسسة هو العلاج الشافي للبطالة .

ففي فرنسا، على سبيل المثال، منذ سنة 1977 توالت الصالونات وتكاثفت الجهود لخدمة هذه الفكرة في الدورات التكوينية وإنشاء هيئات مدعمة ومشجعة وتقديم مساعدات وسنت قوانين حتى إنشاء أكاديمية المقاولاتية في سنة 1998.

أما على المستوى الأكاديمي والبيداغوجي : فقد ظهرت الكتابات في شكل مقالات وكتب وتقارير، وخصصت ملفات لهذا الموضوع في المجلة الفرنسية للتسيير "R.F.G" ، إضافة إلى ظهور مجلات مختصة في هذا الميدان. ونظمت الملتقيات ومنحت جوائز(جائزة أحسن أطروحة دكتوراه) في سنة 1999.

إن قياس العرض الجديد من المقاولين لفترة معينة ينطبق مع عدد المؤسسات المنشأة. وإنما يجب استثناء تلك المؤسسات الموجودة فعلا والتي يديرها مالك جديد فقط. فالشكل الموالي قد يوضح هذا الأمر أكثر:



1. المصدر: J.C. Papillon, économie d'entreprise : de l'entrepreneur à la gouvernance .édition edusoft, CDROM interactif,

فالملاحظ هو أخذ بعدين هامين بعين الاعتبار، هما التجديد والاستقلالية؛

- فالحالة الأولى المتمثلة في عدم وجود التجديد والاستقلالية حيث تظهر صناعات متوسطة وصغيرة، وعادة يعمل الموظف تحت سلطة رئيسه. كما تتميز بوجود عملية التعاقد بالباطن بشكل مهم. في هذه الحالة لا يوجد أي تجديد ولا استقلالية بل هناك تحويل مجموعة نشاطات إلى أحد فروع المؤسسة الأم التي تبقى متحكمة في الرقابة وتحضر لتفريع جزء من نشاطها لمؤسسة أخرى.

- في الحالة الثانية، قد يكون هناك جديد لكن الاستقلالية غير متوفرة، وفي هذه الحالة يحدث تطور داخلي. وهنا قد تصبح المؤسسة فرعا أو تحدث تجمعات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ترغب المؤسسة في إطلاق نشاط جديد وبدلا من المؤسسة القائمة فإنها تفضل إنشاء هيئة قانونية جديدة . يعتبر النشاط جديد ولكن الاستقلالية غير حقيقية "hypogroupe".

- في الحالة الثالثة تظهر الاستقلالية لكن الجديد غير موجود ، فهنا يعمل الموظف تحت سلطة رئيسه ويحدث تحويل للنشاط. عندما يرغب صاحب المؤسسة الحصول على التقاعد أو تغيير النشاط فإنه يقوم بالبيع ويتغير بالتالي اسم المؤسسة ومالكها ، استقلالية المؤسسة هي نفسها التي كانت تتمتع بها سابقا والتجديد غير موجود.

- اما الحالة الرابعة هي التي تبين إنشاء المؤسسة حيث يتوفر الجديد مع الاستقلالية. فهنا يظهر نشاط جديد. حيث يقرر موظف أو مجموعة موظفين إنشاء كيان جديد لتجسيد فكرة مشتركة. نشأت هذه الفكرة داخل المؤسسة القائمة ولكن الإدارة لا ترغب في استغلالها فيفضل هؤلاء التسريح و إنشاء مؤسسة جديدة.

لا تأخذ الأنواع المختلفة لنشأة المؤسسة شكلا واحدا؛ وإنما قد تكون مجرد "إعادة إنتاج" في حالة ما إذا كان الشخص يعيد نفس عمله وليس بعيدا عن مكان عمله السابق، أو "تقليد" في حالة تكوين منصب عمل مختلف عن عمله الأصلي لكن لا يختلف عن الأعمال المشابهة لها في محيطها، ثم نجد " التجديد

التقييمي" حيث يكون الجانب التكنولوجي والفرع الذي يعمل فيه مألوفا لدى الشخص ولكن ما سيقدمه هو أمر جديد، وأخيرا هناك "المغامرة" حيث هو الذي يبين الجديد في المحيط والنشاط، وهذا الأخير يتسم بالمغامرة نتيجة المخاطر والتعلم الجديد المطلوب واحتمال عدم تأقلم المؤسسة الجديدة مع محيطها.

استمرارية ونمو المؤسسات المنشأة:

لا شك أن عملية إنشاء المؤسسة هي عملية مهمة لكن عملية استمرارها ونموها هي الأهم. أي هل يتوفر الأداء المطلوب فيها؟ ويتمثل هذا في السؤال التالي: ما هو متوسط فترة حياة المنشأة حديثا؟

يقصد بالاستمرارية ذلك الأمر المتعلق بقائد المؤسسة الذي ينشط دائما في مؤسسته التي أنشاها أو اشتراها، وبالتالي إذا تم بيع المنشاة أو التنازل عنها أثناء فترة إجراء الدراسة فهذا يعني عدم الاستمرارية حتى ولو كانت المؤسسة تعمل دائما .

هناك معدل استمرارية[i] يقدر ب 5سنوات في الثمانينات ، بينما في التسعينات انخفض إلى 3 سنوات، كما اتضح أن 84% استمرت لمدة سنة ، 73% استمرت لمدة سنتين و 62% استمرت لمدة 3 سنوات، كما أن الإحصائيات توضح أن هذه الاستمرارية بنسبة 76% بالنسبة للرجال و 68% بالنسبة للنساء.

في بعض الأحيان يتوقف أصحاب المؤسسات ، ليس بالضرورة، بسب الفشل وإنما بشكل إرادي بسبب التغيير في النظام الأساسي statut (العودة إلى العمل أو انتظار قبل إنشاء نشاط جديد ...الخ).

والعكس صحيح فليس بالضرورة أن الاستمرارية هي نجاح، فقد يكون الشخص المعني مدعما من طرف موارده أو موارد العائلة. لذا يجب البحث والتوقف بعمق في أسباب الاستمرارية والإلمام بمعلومات دقيقة وواضحة وحالية.

منشئي المؤسسات:

الهدف من هذه الفكرة هو محاولة رسم صورة profil للأشخاص منشئ المؤسسات فالأمر الأول الملاحظ هو مكانة المرأة التي احتلتها في هذه العملية، فالمرأة ساهمت بشكل شجاع في العملية.

فمن الممكن من خلال إجراء دراسات علمية دقيقة ومن خلال جمع إحصائيات عن هذا الموضوع ، أن يتوصل الدارس إلى تصنيف منشئ المؤسسات حسب الجنس والفئة العمرية حتى يمكن إظهار ما إذا كان الشباب هم الأكثر توجها للعملية، وما هو مجال الفئة العمرية التي تمثل منشئ المؤسسات.

كما يمكن توسيع هذه الدراسة إلى سبب إنشاء المؤسسة بحيث يظهر أحيانا أن التحفيز الذي دفع بالشخص المعني هو أن هذه العملية هي تطوير فكرة تجديد معينة خاصة بمنتوج أو بسوق، أم أن الدافع هو إنشاء منصب عملهم الخاص بسبب البطالة.

كما يمكن أن ندرس الإمكانيات المالية التي تم توظيفها، و القروض التي تم الحصول عليها .

أما عن موقع المؤسسة فعادة ما نجده قريبا من المسكن ولا يستدعي بعدا جغرافيا، وحتى أن الزبائن المتعامل معهم، عادة، هم على المستوى الوطني أكثر منه على مستوى دولي.

كما نطلع على نظام الدعم الذي يتلقاه منشئ المؤسسة: هل يتلقى دعما خاصا و مميزا في هذه العملية؟ وهل هو عائلي أم من هيئات خارجية أخرى؟ هل يتلقى التسهيلات أم أن العملية صعبة؟ وأخيرا ماهو التكوين المتلقى؟

وهنا يجدر بنا أن نتساءل عن الجهود المبذولة وتطور الذهنيات فيما يتعلق بهذا الموضوع؟

أظهرت نتائج البحث في هذه النقطة أن عدد الأشخاص الذين يظنون أنه بإمكانهم إنشاء مؤسسات هو أكبر بكثير من المنشئين الفعليين.

ففي فرنسا، مثلا، ومن خلال سبر أراء تم إجراؤه في سنة 1998 اتضح أن 07% من البالغين الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 57 سنة أي 1.2 مليون شخص يصرحون أن لهم النية في إنشاء مؤسسة والذين فكروا في مشروع معين، فإذا تم تقريب هذا الرقم من 170000 إنشاء فعلي، تظهر النسبة واضحة.

إن هذا الفارق المهم يؤدي إلى تعليقين: أحدهما متفائل، حيث ان الفكرة أصبحت متواجدة في الأذهان وأن النظام الأساسي" مسير- مالك" أصبح الآن مهنة كأي منصب في مجرى الحياة المهنية ، أي أن هناك تغير مقارنة بالماضي.

والثاني متشائم وهو متعلق بهذا الفارق بين النوايا والتنفيذ الفعلي والبحث عن سبب يشرح لماذا إنشاء المؤسسة هو قرار لا يتماشى تنفيذه faisabilité مع المرغوبية désirabilité ، وهنا يمكن تقديم بعض التوضيحات:

_لا يبدو أن المسؤولية تقع على عاتق النقائص الموجودة في نظام الدعم والمرافقة لعملية إنشاء المؤسسة منذ وضع نظام داخلي قانوني ليسهل انطلاق هذا النشاط. ففي ألمانيا، مثلا، لا يوجد برنامجا خاصا بعملية إنشاء المؤسسة وإنما تدخل هذه الأخيرة في إطار سياسة عامة مدعمة لـ PME، بينما بريطانيا تتميز بغياب الدعم الخاص للمشاريع الصغيرة.

_هناك نقطة خاصة بمناخ عدم الثبات والاستقرار على المستوى الاجتماعي الذي يحيط منشئ المؤسسة باتجاه الأمان. وتكاد تعتبر هذه النقطة هي الفارق الرئيسي بين الديناميكية المقاولتية الملاحظة بين أمريكا وفرنسا؛ ففي أمريكا، مثلا الفوائد الاجتماعية التي يتلقاها المستخدمون لا تتعدى أبدا تلك التي يتحصل عليها المقاولون، بينما الموظفون في فرنسا يتحصلون عليها خاصة ما تعلق منها بمنحة البطالة " allocation de chômage" والتي لا يتحصل عليها منشئ المؤسسة. وفي الجزائر رغم تعدد وسائل وهيئات الدعم (غرف التجارة والصناعة، الجمعيات المهنية، الوكالات التابعة للدولة)، غير أنه في الميدان نلاحظ عدم نجاعتها خاصة بالنسبة للمقاولين الناشئين الشباب.

ثانيا: ميكانيزمات التوارث الثقافي في الشبكات الاجتماعية للمقاولين:

بعد العائلة والأوساط المحيطة بالمقاول، تأتي المعايير الاجتماعية الثقافية والثقافة بشكل عام، وهي مجموع القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات، ومفهوم الثقافة هو معقد وصعب القياس والتغيير خاصة في المدى القصير.

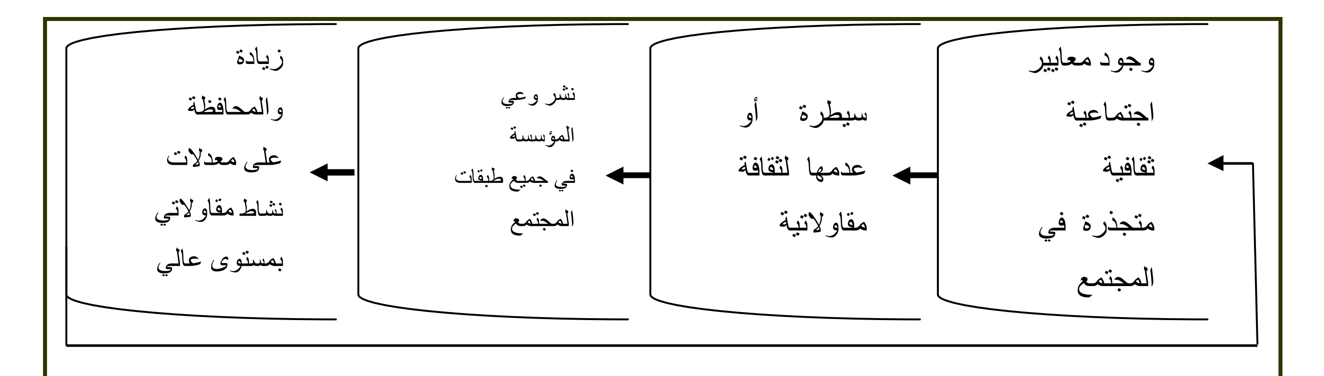
فإن هناك تأثير إيجابي أو سلبي للثقافة على التفكير المؤسسي في بلد ما. فهي من بين الشروط الأولى التي تسمح بشرح ضعف معدلات النشاط المقاولاتي لبلد ما مقارنة بآخر وقد تبدو في رفض الفشل، الابتعاد عن بعض مصادر الأموال والابتعاد عن المخاطرة، وهي أهم كابح لإنشاء مؤسسة.هناك العوامل الاجتماعية الثقافية التي تؤثر على السلوك المقاولاتي؛ ومن أبرزها **الوسط الاجتماعي**.

فبالإضافة إلى الظرف الاقتصادي الذي يبقى المحدد الأساسي خاصة السياسة الاقتصادية هناك النقائص الملاحظة في هذه السياسة منذ الثمانينات متمثلة في الخوصصة خاصة. كما تعيش المؤسسات في بيئة معلوماتية ضعيفة جدا مما يعرقل تطويرها وتوسيعها بحيث لا يوجد أي قاعدة بيانات صحيحة ومفصلة عن عدد هذه المؤسسات، توزيعها الجغرافي، نوع منتوجاتها، فإنه لا يمكن نمو مؤسسة لا يوجهها إلى الأداء الاقتصادي المطلوب في ظل نظام معلومات ضعيف.

عادة ما يواجه المقاول في الدول النامية ظروف اللاأمن وعدم الحماية التي تعرضه لإبتزاز الشركاء بسبب قلة المعلومات ويحدث بالتالي انقطاع في العقود. وليخفض المقاول من تكاليف التعاقد " coûts de transaction" فانه يقوم بإدماج أنشطته في شبكات اجتماعية في مجتمعة، وأظهرت بعض الدراسات بأن التكوين في ثقافة المقاولتية، والتكوين في التسيير في المنشآت المعنية(كليات، مدارس وغيرها) لا يعني تكوين مقاولين. فقد ذكر ponson [1995] بأنه " من الوهم الرغبة في تكوين مقاولين فهم يتواجدون في المجتمع وليس التكوين هو الذي يوجدهم". وبالتالي فالثقافة المقاولاتية وبالتالي العرض الخاص بالمقاولين تنبع من تأثير الأفكار الدينية، الانتماء الجماعي وعدم الأمان الاجتماعي. والتدريب في هذا المجال يهدف إلى أمرين:

- أولا إظهار مهارات وقدرات المقاولين.
- ثانيا توصيل تقنيات وطرق التسيير العملية الملائمة والتي تساعد على اتخاذ القرار ومتابعة نتائج المؤسسة.

من الخطأ الاعتقاد أن مجرد وضع برامج مثل -البرنامج المعروف في كندا " كونوا مقاولين"- يمكنها أن تغير القيم الثقافية المتجذرة في بلد ما، فلا يعني إنتاج كبير ومنظم للمقاولين وضع ثقافة مقاولاتية، وانما العكس صحيح، فالمقاول هو ثمرة محيطه.



وهنا يضاف دور الإعلام والتعليم. ويصعب هذا الأمر أكثر في محيط منغلق. باستثناء التعليم الابتدائي، فإن كل المستويات الأخرى من المتوسط إلى التعليم العالي كلها معنية لأن التعليم يعتبر متغيرا يسمح بتحويل القيم الثقافية المقاولاتية إلى تدفق منتظم للعديد من المقاولين. وخاصة بالنسبة للتعليم العالي، فمن خلال إدماج الجانب البيداغوجي الخاص بالمقاولاتية فببرامجه سواء على مستوى المهندسين أو التسيير والاقتصاد أو بتنظيم الملتقيات والندوات التي تثري هذه المواضيع، مع الإشارة إلى أنه يجب توفر تلك العلاقة أو ذلك الاحتكاك بالعالم الحقيقي للمؤسسات الاقتصادية.

أشار Hofstede إلى بعض المعايير التي قد تعتبر أكثر علمية للقيم الثقافية والتي تسمح بمقارنات على مستوى عالمي ونذكر منها: معيار الرجال، معيار الفردية، الابتعاد عن عدم اليقين. ولكن تجد هذه النظرة انتقادا؛ ذلك أنه، مثلا ، بالنسبة لأمريكا الشمالية وكوريا هما بلدان مختلفان على مستوى الثقافة، كما أن الميل نحو المقاولاتية في كوريا جد محدود، ومع ذلك يتمتعان بمعدلات نشاط مقاولاتي متقارب ومرتفع.

أثبتت النتائج الإحصائية الرابطة بين النسبة في المقاولاتية ووجود مقاولين سابقين في العائلة أو، على الأقل، في المحيط القريب من العائلة، وقد يظهرون عن طريق الوراثة.

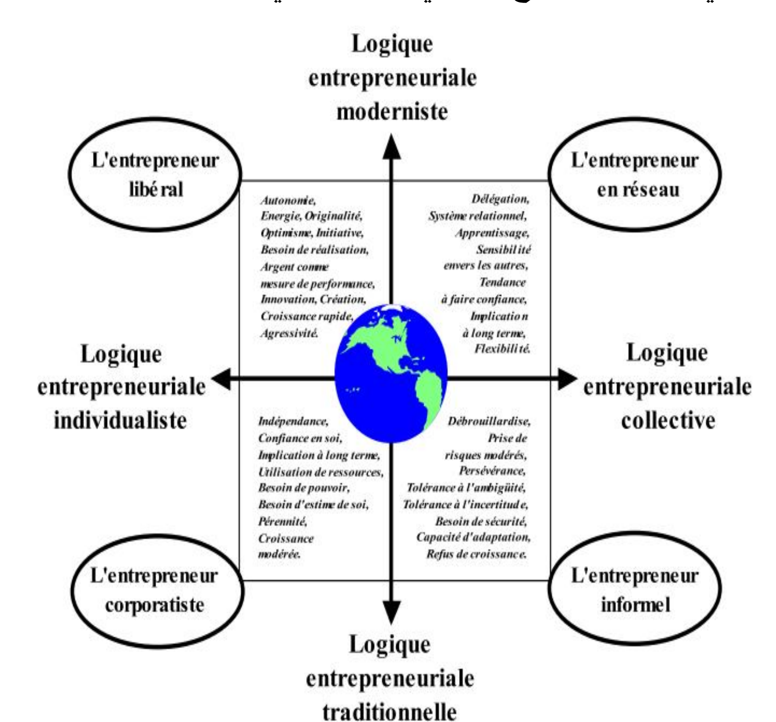
هناك، أيضا، ما يدعوه علماء الاجتماع بـ" العملية الاجتماعيةsocialisation" : فأثناء حياته، يتعلم الشخص العناصر الاجتماعية الثقافية ويدمجها ويتأقلم مع المحيط. أي أن هناك مجهودا متزايدا للتعلم للاندماج وتموضع شخصي في المجتمع والذي يبدأ من الصغر إلى الكبر في الوسط العائلي وكذلك داخل النظام المدرسي ثم بعالم الشغل.

هنا يعرف P.Paillot" العملية الاجتماعية المقاولاتية socialisation entreprenariale " بأنها عملية تاريخية للتعلم، الاندماج والتموضع الاجتماعي والتي من خلالها يحضر الشخص نفسه لأداء الأدوار المقاولاتية، أي أدوار خاصة بالتخيل، تطوير وتحقيق استكشافات ورؤى مبدعة من القيم والأنشطة، أي أن التوجه المقاولاتي هو "تعبير عن استعداد اجتماعي وبسيكولوجي متواجد في الزمن البعيد للعائلة ".

إضافة إلى هذا الدعم العائلي، لا ننكر أن نجاح المبادرة مرتبط بالموارد المالية، المعارف المتراكمة، العلاقات الشخصية والمهنية التي يجب أن يحسنها المقاول، ويظهر هذا الأمر جليا بالنسبة للمقاول الشاب.

نشير، أخيرا، أن الاختلاف الثقافي له علاقة بالموقع الجغرافي، حيث نجد أن المنطق الفردي مهيمن في البلدان الأنجلوساكسونية لأوروبا الشمالية و للقارة الأمريكية الشمالية وكذا في المنطقة الجنوبية لأوروبا ، وتتراوح شدته من حيث القيم الأكثر انطباعا (التفاؤل، المبادرة، اعتبار المال كاحتياط للأداء في الحالة الأولى، الحاجة إلى الاعتراف وحب الذات، الاستقلالية في الحالة الثانية).

ثم نجد المنطق الجماعي في القارتين الآسيوية والإفريقية وتتجلى في الإحساس بالغير، الميل نحو الثقة، الأولوية للعلاقات في الحالة الأولى والتصرف لإيجاد الحلول، احتمال الغموض والقدرة على التأقلم بالنسبة للمقاول غير الرسمي الإفريقي. ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:



Source : O.Torrès, « Les divers types d'entrepreneuriat dans le monde », *Management International*, Automne, 2001, p. 1-15

المصدر: Verstraete Thierry, Saporta Bertrand, création d'entreprise et entrepreneuriat, éditions de l'ADREG, janvier 2006

يبين الشكل أن المقاول الليبرالي للدول البلدان الأنجلوساكسونية و المقاول المتعاون في القارة الأمريكية الشمالية وكذا في المنطقة الجنوبية لأوروبا والمقاول المندمج في شبكة في القارة الآسيوية والمقاول الغير الرسمي في إفريقيا.

الخاتمة

لا يعتبر إنشاء المؤسسة لوحده هو المقاولاتية. فإيجاد كل مشروع في المؤسسة هو عبارة عن ذلك. فالمقاولاتية هي مجال كامل يعتبر فيه المقاول والفرصة هما الأساس. فإنشاء المؤسسة يعتبر كتظاهرة مفضلة يستوجب إطارا معينا ووسطا مميزا ابتدءا من الوسط العائلي للمقاول مرورا بالقيم الثقافية الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي تظهر فيه.

نرى أن للدولة دورا مهما من خلال سن القوانين الفعالة والمشجعة، توفير الموارد الضرورية للأشخاص المعنيين خاصة الناجحين منهم، إضافة للتكوين العام والتكوين المهني وتشجيع البحث والتطوير والحصول على المعارف في مجال المقاولاتية.

ثم يأتي دور المدارس التي تشجع في تكوينها تطوير قدرات وقيم المقاولاتية. كما تقدم نماذج ناجحة في هذا الميدان، وأن الفشل ليس عيبا وإنما طريق للنجاح.

و دور إعلامي؛ من خلال تقديم النماذج الناجحة محليا ووطنيا وعالميا. وتقديم يد المساعدة للتكوين.

وأخيرا دور المتعاملين الاقتصاديين؛ من خلال التوجيه، التشجيع ، الاعتناء ببعض المقاولين من خلال الحاضنات.

[ii] معدل الإستمرارية هو متوسط المتوسطات ، مثلا متوسط نشاط أول وثاني وثالث، ثم يتم البحث عن متوسط لها مجتمعة.

قائمة المراجع:

1. B. Ponson, A propos de la formation des entrepreneurs et dirigeants d'entreprises, in illis et faureé. 1995.
2. J.C. Papillon, économie d'entreprise : de l'entrepreneur à la gouvernance .édition edusoft, CDROM interactif,
3. M. Casson, l'entrepreneur, économica, 1988.
4. P .A. Fortin. la culture entrepreneuriale : un antidote a la pauvreté. Document internet/
5. R. Papin, stratégie pour la création d'entreprise, CDROM interactif.
6. Théophile DZAKA, formation à la culture entrepreneuriale et identité ethnique au Congo-Brazzaville chez les entrepreneurs bakango : une analyse par la confiance et les réseaux sociaux, Université de Brazzaville/ document internet/
7. Verstraete Thierry, Saporta Bertrand, création d'entreprise et entrepreneuriat, éditions de l'ADREG, janvier 2006 (http://www.adreg.net).

8- ملتقى المقاولة والإبداع في الدول النامية. المركز الجامعي خميس مليانة . يومي 13 و 14 نوفمبر 2007.